

Cristina Santos Oliete

Responsable de Recursos
Humanos

GÓMEZ ACEBO & POMBO

“El expediente académico y el nivel de inglés los tenemos en consideración como nota de corte, pero, durante el proceso, las pruebas se enfocan más en habilidades como el trabajo en equipo, el compromiso o la capacidad relacional”



¿Qué es lo que más valora su firma en los procesos de selección, tanto en conocimientos como en 'soft skills'?

Nuestro proceso de selección está diseñado para centrarse en la persona y en su futuro encaje dentro de nuestra firma. Buscamos candidatos que sean buenos técnicamente, pero también que encajen en nuestros valores, donde prima el trato cercano y el trabajo en equipo en un entorno de excelencia e innovación.

Por ello, el proceso de selección trata de identificar a estos candidatos a través de pruebas de carácter personal. El expediente académico y el nivel de inglés los tenemos en consideración como nota de corte, pero, una vez dentro del proceso, las pruebas se enfocan más en habilidades como trabajo en equipo, compromiso, motivación, capacidad relacional, etc. Por supuesto, es necesario que los candidatos tengan una buena capacidad analítica y razonamiento jurídico para poder superar con éxito el proceso.

También valoramos mucho que sean inquietos, que hayan participado en distintas actividades durante la universidad y que hayan tenido experiencias en el extranjero. Los candidatos que tienen más experiencia dentro del sector suelen ser aquellos que tienen más claro lo que quieren hacer y, si hacen tu proceso de selección, lo hacen con las ideas más claras.

¿Qué elementos percibe como los más valorados por los estudiantes, a día de hoy, a la hora de decantarse por un despacho?

Lo que los candidatos más valoran de los despachos es su ambiente, y lo que amigos o compañeros suyos les pueden contar de la experiencia de formar parte de nuestro equipo. Es cierto que factores como la formación, el plan de carrera, y últimamente la flexibilidad están también dentro de los elementos que más se valoran a la hora de tomar la decisión. El tipo

de trabajo que se lleva a cabo dentro del despacho también es un elemento muy valorado.

Los estudiantes y futuros candidatos perciben el trabajo de una forma más amplia y no sólo como el tiempo que pasan en la oficina. Esto conlleva que la línea que separa lo profesional de lo personal se acorte y que los despachos tengamos que ser capaces de alimentar sus inquietudes y no solo centrarnos en ser atractivos en el plano profesional más estricto, sino en ampliar ese espectro a otros elementos más personales.

¿Qué conocimientos o habilidades cree que debería reforzarse en la formación de los futuros abogados?

La formación académica tiene que seguir siendo esencial en la formación de los futuros abogados pues es una profesión muy técnica, pero además es importante invertir en el desarrollo de lo que se considera 'soft skills' como la oratoria o la redacción, entre otros.

También es interesante introducir talleres para orientar y guiar a los alumnos en sus carreras profesionales. Muchos de ellos llegan al máster de acceso sin saber lo que quieren hacer y sin conocer las posibles de salidas profesionales que tienen y, lo que es más importante, no saben cuáles son sus fortalezas y lo que se les da bien. Por ello, muchas veces esto los lleva a tomar la decisión influenciados o por sus familias o por el entorno. Conocerse a uno mismo y el sector profesional deberían ser materias fundamentales durante la universidad para intentar garantizar el éxito futuro.

Por supuesto no nos podemos olvidar de los idiomas (sobre todo el inglés) y experiencias como clínicas jurídicas y estancias en el extranjero, entre otras.